Tribunal de la dotation de la fonction publique

2008–2009

Rapport sur le rendement

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Table des matières

Message du président 1
SECTION I : APERÇU 3
Raison d'être 4
Responsabilités 4
Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP) 4
Le rendement en bref 5
Sommaire du rendement 6
Apport des priorités au résultat stratégique 7
Analyse des risques 9
Profil des dépenses 10
SECTION II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 11
Résultat stratégique 13
Activité de programme par résultat stratégique 13
Activité de programme: Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* 16
Avantages pour les Canadiens 16
Analyse du rendement 17
Leçons retenues 19
SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 21
Points saillants en matière de finances 22
Diagramme des points saillants en matière de finances 23

Message du président

En ma qualité de président du Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP), l'une de mes priorités est de veiller à ce que les parties à une plainte présentée au TDFP se voient offrir plusieurs possibilités de régler leurs différends sans passer par une audience.

Cette approche est conforme à l'esprit et au sens de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) dans la mesure où elle vise à promouvoir un dialogue efficace, base de la plupart, sinon la totalité, des méthodes de résolution de conflits éprouvées. Mon expérience d'arbitre et de médiateur m'a appris que la solution à laquelle se rallient les parties vaut toujours mieux que la solution imposée par un tiers.

La communication et le dialogue soutenus entre les employés et la direction se traduiront essentiellement par des relations de travail fructueuses et renforceront ainsi la capacité de la fonction publique à œuvrer au service des Canadiens. Je crois donc qu'en aidant les parties à régler les plaintes sans recourir à une audience, le TDFP contribue à moderniser la fonction publique.

Les statistiques relatives à l'exercice 2008–2009 confirment ce qui précède. En effet, le Tribunal a traité cette année un total de 1 214 dossiers, dont 821 correspondaient à de nouvelles plaintes, alors que 393 avaient été reportées de l'année précédente. Dans les cas où le Tribunal n'avait pas compétence pour instruire la plainte, que la plainte avait été déposée hors délai ou qu'une audience n'était pas nécessaire, le Tribunal a pu aller de l'avant sans tarder par la voie d'instructions sur dossier. Le Tribunal a rendu 166 décisions définitives dans ce type d'affaires.

La grande majorité des autres affaires se sont réglées à diverses étapes du processus – notamment pendant la communication des renseignements ou à l'issue d'une conférence préparatoire à l'audience. Finalement, seuls 34 dossiers ont fait l'objet d'une audience et ont ainsi donné lieu à des Motifs de décision du Tribunal.

J'espère sincèrement que les parties visées par des plaintes présentées au Tribunal continueront à tirer profit des nombreuses possibilités qui leur sont offertes au sein de leurs propres organisations ainsi que durant le processus de traitement des plaintes. Elles pourront ainsi régler elles-mêmes leurs différends, améliorer leurs relations de travail et faire en sorte que la fonction publique du Canada maintienne des pratiques d'emploi équitables et transparentes, favorise le respect des employés et soit un lieu de dialogue constructif.

Guy Giguère
Président et premier dirigeant

SECTION I
Aperçu

Raison d'être

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique est un tribunal indépendant et quasi judiciaire créé aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Il a pour mission d'instruire les plaintes relatives aux nominations internes et aux mises en disponibilité dans la fonction publique fédérale. Le Tribunal tient des audiences et offre des services de médiation dans le but de régler les plaintes.

Responsabilités

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique a été établi le 31 décembre 2005 avec l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP, en application des nouvelles mesures de recours en matière de dotation. Le mandat législatif du Tribunal consiste à instruire les plaintes liées aux mises en disponibilité, à la révocation d'une nomination, aux nominations internes et à l'échec des mesures correctives, et à statuer sur celles-ci. Le Tribunal est en outre autorisé, en vertu de la Loi, à offrir des services de médiation à toutes les étapes d'une instance afin de régler une plainte.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme (AAP)

Résultat stratégique

Résolution juste et impartiale des conflits relatifs aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada

Activités de programme

Arbitrage et médiation des plaintes déposées aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Résultats escomptés

- Le Tribunal rend dans les meilleurs délais des décisions judicieuses et raisonnables
- Utilisation optimale des services de résolution des plaintes du Tribunal par les parties

Extrants

- Plaintes traitées
- Séances de médiation tenues
- Cours de formation en médiation donnés

Le rendement en bref

Les ressources financières du Tribunal ont eu une incidence directe sur la capacité de ce dernier de produire son résultat stratégique et d'exercer ses activités. Les sections qui suivent décrivent le rendement du Tribunal et mettent en évidence les liens qui existent entre les ressources et les résultats.

Au début de l'exercice 2008–2009, les dépenses prévues du Tribunal s'élevaient à 5 M$. Le Budget principal des dépenses et le Budget supplémentaire des dépenses ont accordé à celui-ci des autorisations pour un montant total de 5,5 M$, et ses dépenses réelles ont atteint 4,8 M$. Cette augmentation des autorisations est attribuable au financement du report du budget de fonctionnement et des augmentations de salaire.

Ressources financières 2008–2009 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
4 968	5 489	4 810

Ressources humaines 2008–2009 (en ETP)

Prévus	Réels	Écart
35	34	1

Sommaire du rendement

Résultat stratégique : ***Résolution juste et impartiale des conflits relatifs aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada***

Indicateurs de rendement	Cibles	Rendement en 2008–2009
Pourcentage des plaintes soumises à la révision judiciaire au motif que le Tribunal n'a pas respecté un principe de justice naturelle, l'équité de la procédure ou une autre procédure	3 %	Le Tribunal a dépassé sa cible en 2008–2009, puisque 1,4 % des décisions rendues par le Tribunal en 2008–2009 ont été soumises à la révision judiciaire. Parmi les 210 décisions définitives (44 avec Motifs de décision et 166 lettres de décision) rendues, trois demandes de révision judiciaire ont été transmises à la Cour fédérale au motif que le Tribunal n'a pas respecté un principe de justice naturelle, l'équité de la procédure ou une autre procédure.

		2008–2009				
Activité de programme	**Dépenses réelles 2007–2008 (en milliers $)**	**Budget principal des dépenses (en milliers $)**	**Dépenses prévues (en milliers $)**	**Autorisations totales (en milliers $)**	**Dépenses réelles (en milliers $)**	**Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada**
Arbitrage et médiation des plaintes aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*	4 304	4 968	4 968	5 489	4 810	Le TDFP contribue à la réalisation des résultats stratégiques des « affaires gouvernementales » du gouvernement du Canada en soutenant une gestion efficace des ressources humaines ainsi qu'une fonction publique hautement efficace et compétente.
Total	**4 304**	**4 968**	**4 968**	**5 489**	**4 810**	

Apport des priorités au résultat stratégique

Compte tenu de la grande particularité de la mission du Tribunal, ses deux principales priorités de fonctionnement sont directement liées à la fois à son résultat stratégique et à son activité de programme.

Priorités de fonctionne-ment	Type	État	Liens avec le résultat stratégique
1. Instruire les plaintes et statuer sur elles	Permanente	***Attentes dépassées*** Parmi les 1 214 plaintes traitées au cours de l'année, 210 décisions définitives seulement (Motifs de décision et lettres de décisions comprises) ont été rendues. Parmi les 210 décisions définitives rendues, seules trois demandes de révision judiciaire ont été présentées devant la Cour fédérale au motif que le Tribunal n'a pas respecté un principe de justice naturelle, l'équité de la procédure ou une autre procédure.	La résolution juste et impartiale des plaintes présentées au Tribunal est obtenue aussi simplement et rapidement que possible grâce aux diverses formes de résolution de conflits qu'offre le Tribunal ainsi qu'à un processus d'examen interne efficace.
2. Offrir des services de médiation	Permanente	***Attentes dépassées*** Des 175 séances de médiation tenues, 158 – ou 90 % – ont abouti au retrait de la plainte. La cible du Tribunal en ce qui concerne le pourcentage des plaintes réglées par voie de médiation est de 70 %.	Le règlement auquel en arrivent les parties avec l'aide d'un médiateur du Tribunal représente une solution gagnante sur toute la ligne. Avec l'aide d'un médiateur, les parties déterminent elles-mêmes le résultat du processus et sont plus susceptibles d'être satisfaites tant du processus en général que des résultats en particulier.

Priorités de gestion	Type	État	Liens avec le résultat stratégique
1. Renforcer les services généraux	Permanente	***Respectée*** Le Tribunal a établi des politiques et des procédures dans les domaines de la sécurité et des finances. L'élaboration et la mise en oeuvre du système d'information du Tribunal ont beaucoup progressé au cours de l'année.	La présence d'une infrastructure solide offre au Tribunal l'assise dont il a besoin pour remplir sa mission.
2. Renforcer la gestion des ressources humaines	Permanente	***Respectée*** Le Tribunal a élaboré un plan intégré de ressources humaines et d'activités, une politique d'aide aux employés ainsi qu'un programme d'apprentissage et de perfectionnement pour son personnel.	Un effectif satisfait et un milieu de travail sain entraînent une productivité accrue et contribuent par là à l'atteinte des objectifs du Tribunal.

Analyse des risques

Le Tribunal a entrepris sa troisième année d'activités sans disposer d'une source de financement permanente, et les inquiétudes associées à un sérieux manque de fonds auraient pu le détourner de sa mission.

Toutefois, en avril 2008, le premier ministre du Canada a annoncé que six organisations exerçant des fonctions centrales au regard de la gestion des ressources humaines – l'Agence de la fonction publique du Canada, l'École de la fonction publique du Canada, la Commission de la fonction publique, la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le Conseil du Trésor du Canada et le Tribunal – devaient mener à bien un examen stratégique de leurs dépenses de programme directes d'ici le 1er juillet afin de s'assurer que leurs programmes sont pertinents, qu'ils sont gérés efficacement et que les ressources nécessaires sont optimisées.

Le premier ministre a fait l'annonce des résultats de cet examen le 6 février 2009. S'en sont suivis un certain nombre de changements dans la structure de gouvernance de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. On a admis l'importance d'assurer le financement à long terme du Tribunal, et des fonds lui ont été réservés dans le Budget 2009.

C'est au cours de la deuxième moitié de l'exercice que le Tribunal a fait face à son plus grand défi. En effet, à la fin de janvier 2009, il ne restait au Tribunal que deux membres titulaires aptes à rédiger des lettres de décision, à présider des audiences et à rendre des décisions. Des processus de sélection visant à pourvoir aux postes vacants ont été lancés par le Bureau du Conseil privé, mais il a fallu attendre la fin de l'année pour que ceux-ci produisent des résultats. Le retard pris dans la nomination des nouveaux membres, dont le but était de rétablir l'effectif total de cinq à sept membres titulaires, a eu des répercussions importantes sur le temps qu'a mis le Tribunal avant de publier ses décisions.

D'autres risques ont été identifiés comme susceptibles d'avoir une incidence sur les activités du Tribunal en 2008–2009. Mentionnons l'augmentation du nombre de plaintes en raison du nombre accru de processus de dotation collectifs dans les ministères et les organismes, la limitation des ressources et le volume accru de plaintes dont les agents négociateurs devaient s'occuper. Pour traiter et contrôler son propre volume de travail, le Tribunal a continué de perfectionner ses procédures en matière de plaintes et de renforcer la capacité de son système de gestion des dossiers. En ce qui a trait à la nécessité de s'assurer que ses intervenants disposent des renseignements nécessaires pour traiter les plaintes, le Tribunal a procédé à la mise à jour régulière de son site Web, élaboré et affiché une Politique révisée concernant la fixation des dates de médiation et d'audience ainsi que les demandes de remise, et continué à offrir des séances d'information aux organisations, selon la demande.

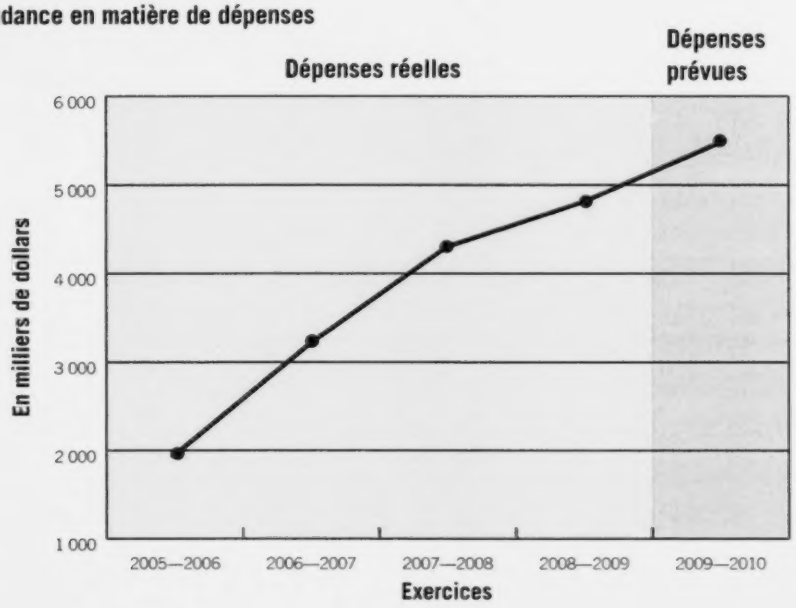
Profil des dépenses

Les dépenses réelles du Tribunal en 2008–2009 ont atteint 4,8 M$. Les dépenses du Tribunal ont augmenté depuis l'entrée en vigueur de la LEFP en décembre 2005, car le nombre de plaintes présentées au Tribunal a augmenté chaque année depuis lors. Depuis sa création en 2005, le Tribunal n'a pas cessé de renforcer sa capacité et d'investir dans son infrastructure afin de mener ses activités.

Au départ, le budget des dépenses prévues du Tribunal s'élevait à 5 M$. Ce budget avait été déterminé en fonction d'une estimation d'environ 400 plaintes par année. Or, le Tribunal a atteint ce nombre au cours de sa deuxième année de fonctionnement (2006–2007). Il a reçu 742 plaintes en 2007–2008, et 821 en 2008–2009. Malgré l'augmentation de 10 % du nombre de plaintes, le Tribunal a continué de fonctionner avec les ressources qui lui avaient été attribuées au départ.

Le diagramme ci-dessous indique la tendance des dépenses du Tribunal sur une période de cinq ans, y compris les dépenses prévues pour l'exercice 2009–2010.

Tendance en matière de dépenses



Poste voté ou législatif		2006–2007 Dépenses réelles (en milliers $)	2007–2008 Dépenses réelles (en milliers $)	2008–2009 Budget principal des dépenses (en milliers $)	2008–2009 Dépenses réelles (en milliers $)
90	Dépenses de programme	2 903,1	3 902	4 481	4 325
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	312,8	402	487	485
Total		3 215,9	4 304	4 968	4 810

SECTION II

Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Résolution juste et impartiale des conflits relatifs aux nominations internes et aux mises en disponibilité au sein du gouvernement du Canada

Le résultat stratégique du Tribunal découle directement de la mission qui lui a été confiée aux termes de la LEFP. Le paragraphe 88(2) de la *Loi* prévoit ce qui suit :

> « Le Tribunal a pour mission d'instruire les plaintes présentées en vertu du paragraphe 65(1) ou des articles 74, 77 ou 83 et de statuer sur elles. »

Les articles 65, 74, 77 et 83 de la LEFP portent respectivement sur les mises en disponibilité, la révocation d'une nomination, les nominations internes et l'échec des mesures correctives.

Lorsqu'il décide du bien-fondé d'une plainte se rapportant à une nomination interne ou à une mise en disponibilité, le Tribunal peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

La LEFP permet en outre au Tribunal d'offrir des services de médiation à n'importe quelle étape de la procédure dans le but de régler une plainte.

En fournissant un recours neutre et indépendant aux fins du règlement des plaintes en matière de dotation au sein de la fonction publique fédérale, le Tribunal contribue à faire en sorte que le Canada et les Canadiens soient servis par une fonction publique hautement compétente et professionnelle nommée en fonction du mérite et en toute impartialité.

Activité de programme par résultat stratégique

Activité de programme :
Arbitrage et médiation des plaintes déposées aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Ressources financières 2008–2009 (en milliers de dollars)		
Dépenses prévues	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
4 968	5 489	4 810

Ressources humaines 2008–2009 (en ETP)		
Prévus	**Réels**	**Écart**
35	34	1

Résultats escomptés	**Indicateurs de rendement**	**Cibles**	**État du rendement**	**Résumé du rendement**
Les décisions du Tribunal sont opportunes, judicieuses et bien étayées	Pourcentage de décisions dont les motifs sont rendus dans les deux mois suivant l'audience	80%	Non atteint	Une augmentation du nombre de plaintes reçues par le Tribunal et une diminution du nombre de membres disponibles pour rendre des décisions ont empêché le Tribunal d'atteindre sa cible en ce qui a trait aux décisions faisant suite à une audience.
	Pourcentage de décisions du Tribunal confirmées après révision judiciaire	95%	Atteint	Aucune décision du Tribunal n'a encore été annulée par la Cour fédérale.
Utilisation optimale des services de résolution de conflits du Tribunal par les parties	Pourcentage de médiations qui se sont soldées par le retrait de la plainte	70%	Dépassé	Sur les 175 séances de médiation tenues en 2008–2009, 158 ont abouti au retrait de la plainte, soit un taux de règlement de 90 %.

Extrants	Indicateurs de rendement	Cibles	État du rendement	Résumé du rendement
Plaintes traitées	Pourcentage de dossiers réglés dans les 270 jours	80%	Dépassé	Des 727 dossiers réglés au cours de l'exercice, 99 % l'ont été dans les 270 jours suivant la réception de la plainte.
	Nombre de plaintes traitées par an	Selon le besoin	Un total de 1 214 dossiers de plainte ont été traités durant l'année : 393 reports de l'année précédente et 821 nouvelles plaintes.	Le nombre des plaintes continue d'augmenter chaque année. En 2007–2008, il y a eu 742 nouvelles plaintes. Le nombre de nouvelles affaires cette année – 821 – représente une hausse de 10 % du nombre de plaintes présentées par rapport à l'année précédente.
Séances de médiation tenues	Nombre de séances de médiation tenues par an	140	Dépassé	Un effectif complet de médiateurs et quatre membres vacataires disponibles pour offrir des services de médiation ont permis la tenue de 175 séances de médiation pendant l'année.
Cours de formation en médiation dispensés	Nombre de cours de formation en médiation donnés au profit des intervenants par an	6	Atteint	Le Tribunal est en mesure de répondre aux besoins en matière de formation de ses intervenants en offrant la Formation en négociation raisonnée et en médiation six fois l'an.

Activité de programme

Arbitrage et médiation des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Avantages pour les Canadiens

La LEFP avait pour but de moderniser la dotation dans la fonction publique en offrant un recours indépendant pour les plaintes liées aux nominations internes et aux mises en disponibilité, ainsi que d'accroître l'accessibilité et l'efficacité des services de médiation dans le règlement des plaintes.

Le Tribunal participe à l'atteinte des résultats stratégiques des affaires gouvernementales du gouvernement du Canada. Grâce à ses décisions transparentes, impartiales et judicieuses pour ses intervenants ainsi qu'à l'aide qu'il apporte aux parties en vue de régler les plaintes sans audience formelle, le Tribunal contribue à la fois à gérer efficacement les ressources humaines dans la fonction publique et à protéger l'intégrité du processus de nomination. Ce faisant, le Tribunal soutient l'existence d'une fonction publique fondée sur le mérite et en mesure d'offrir aux Canadiens des services de qualité supérieure.

Analyse du rendement

Résultats escomptés

1. Les décisions du Tribunal sont opportunes, judicieuses et bien étayées.

Le Tribunal vise principalement à rendre des décisions de qualité supérieure et dans un délai raisonnable relativement aux plaintes présentées en vertu de la LEFP. La qualité des décisions se mesure par le nombre de demandes de révision judiciaire visant des décisions du Tribunal et le nombre de déboutements.

Voici les indicateurs et les cibles permettant de mesurer la qualité des décisions et le temps nécessaire pour rendre celles-ci :

Indicateur	Cible
Pourcentage de décisions dont les motifs sont rendus dans les deux mois suivant l'audience	**80%**

Le Tribunal n'a pas atteint sa cible pour ce qui est du temps nécessaire pour publier les Motifs de décision à la suite d'une audience. Cet insuccès est dû à trois facteurs principaux : la complexité des décisions rendues et le fait que celles-ci créeront des précédents, l'augmentation du nombre de plaintes, et le nombre relativement restreint de membres du Tribunal en place pour présider les audiences et rédiger les Motifs de décision et les lettres de décision. Le Tribunal a commencé l'année avec cinq membres titulaires dont la responsabilité principale consistait à rendre des décisions; or, à la fin de l'exercice, il ne restait que deux membres titulaires en place. Bien que deux membres vacataires aient commencé à présider des audiences en fin d'année, les deux membres titulaires toujours en poste ont rédigé 166 lettres de décision. Combinée au nombre accru de plaintes présentées au Tribunal et au nombre restreint de membres en mesure de présider des audiences, cette tâche a entraîné une augmentation du temps nécessaire au Tribunal pour publier ses décisions.

Indicateur	Cible
Pourcentage de décisions du Tribunal confirmées après révision judiciaire	**95%**

Parmi les 210 décisions définitives rendues en 2008–2009, quatre seulement ont fait l'objet d'une demande de révision judiciaire devant la Cour fédérale. Durant la même période, la Cour fédérale a rendu une décision, dans lequel cas la demande de révision judiciaire a été rejetée. Le Tribunal a donc atteint sa cible puisque aucune demande de révision judiciaire n'a été accueillie en 2008–2009.

2. Utilisation optimale des services de résolution de conflits du Tribunal par les parties

Conformément à l'esprit et au sens de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, le Tribunal vise à aider les parties à résoudre les plaintes autrement que par une audience.

Les indicateurs et les cibles permettant de mesurer la qualité des décisions et le temps nécessaire pour rendre celles-ci sont les suivants :

Indicateurs	Cible
Pourcentage de médiations qui se sont soldées par le retrait de la plainte	**70%**

Les parties ont fait un usage efficace des services de médiation du Tribunal en 2008–2009 puisque la cible du Tribunal a été dépassée de 20 %. Cent soixante-quinze (175) séances de médiation ont été tenues au cours de l'année, et 158 d'entre elles ont abouti au retrait de la plainte. Ces chiffres représentent un taux de règlement de 90 %.

Extrants

1. Plaintes traitées

Comme l'indique le tableau sommaire, le nombre de plaintes dont est saisi le Tribunal continue d'augmenter chaque année. Des procédures et des politiques ont été mises en place afin de permettre au Tribunal de traiter les plaintes en temps utile, notamment des conférences préparatoires et des instructions sur dossier et la médiation. De plus, le système de gestion des cas du Tribunal continue d'être évalué et amélioré dans la mesure du possible.

2. Séances de médiation tenues

Aux termes de la LEFP, « le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte ». Ainsi, le Tribunal accorde une importance considérable à la médiation, et le taux de réussite de celle-ci est élevé. Au cours de l'année, un effectif complet formé de quatre médiateurs en matière de personnel et de quatre membres vacataires était disponible pour offrir des services de médiation.

3. Cours de formation en médiation donnés

Le Tribunal offre une formation en médiation depuis le début de 2006. Compte tenu de l'intérêt constant et de la demande en matière de médiation dans le contexte de la dotation, le Tribunal s'est engagé à offrir la formation en négociation raisonnée et en médiation afin de répondre aux besoins de ses intervenants au rythme de six fois l'an.

Leçons retenues

Rayonnement

La Formation en négociation raisonnée et en médiation donnée par le Tribunal, les séances d'information générale sur le Tribunal, le processus de dépôt d'une plainte et les services de médiation ainsi que les renseignements publiés sur le site Web du Tribunal ont été des facteurs clés de la réussite des services de résolution de conflits du Tribunal.

La Formation en négociation raisonnée et en médiation est offerte six fois par année, et des séances de renseignements généraux concernant le Tribunal sont offertes selon la demande durant toute l'année. Entre avril 2008 et mars 2009, un total de 17 séances d'information ont été présentées dans tout le Canada, à savoir neuf en Ontario (Ottawa, Toronto), cinq au Québec (Montréal, Gatineau) et trois autres en Alberta (Banff), au Manitoba (Gimli) et en Colombie-Britannique (Victoria).

De plus, le site Web du Tribunal présente une somme considérable de renseignements concernant les processus du Tribunal, y compris la médiation et les décisions rendues par le Tribunal. Le personnel du Tribunal aide les parties tout au long du processus relatif aux plaintes en leur fournissant des précisions sur les politiques et les procédures de ce dernier.

Compte tenu du succès des services de résolution de conflits du Tribunal, celui-ci continuera à s'assurer que ses intervenants reçoivent toujours une information pertinente et en temps voulu en ce qui concerne les décisions, les politiques et les procédures du Tribunal, et ce, grâce à ses produits et à ses outils de communication, à son programme de formation et à la consultation auprès de ses intervenants.

Révision judiciaire des décisions du Tribunal

Le nombre très restreint de demandes de révision judiciaire en 2008–2009 démontre que le Tribunal continue de publier des décisions bien étayées et complètes. Le fait qu'aucune décision n'ait été cassée indique que le Tribunal remplit sa mission tout en assurant le droit d'être entendu.

La LEFP étant une loi relativement récente, le Tribunal s'attend à plus d'opposition en Cour fédérale, au regard tant de sa compétence que de ses décisions. Le Tribunal continuera de chercher à équilibrer le besoin d'instruire les plaintes et de statuer sur celles-ci de façon aussi informelle et expéditive que possible tout en assumant le devoir d'agir équitablement qui lui incombe en qualité d'entité quasi judiciaire.

La rapidité des décisions du Tribunal

Un certain nombre de facteurs ont une incidence sur le temps qu'il faut aux membres du Tribunal pour publier une décision à la suite d'une audience. Parmi ceux-ci, mentionnons le nombre de plaintes reçues par le Tribunal, le nombre de membres disponibles pour présider des audiences et rédiger des décisions, la complexité de l'affaire, la possibilité d'établir un précédent et le processus de nomination des membres du Tribunal. Le Tribunal ne contrôle pas ces facteurs et ne peut influencer la durée du processus qu'en veillant à la mise en place de mécanismes internes permettant la production et la révision des décisions dans un délai raisonnable. Pour cette raison, le Tribunal surveille continuellement ses processus internes et apporte toute modification jugée nécessaire.

SECTION III

Renseignements supplémentaires

Points saillants en matière de finances

Les points saillants en matière de finances présentés dans le présent rapport visent à donner un aperçu général de la situation financière et des coûts de fonctionnement du TDFP. Les états financiers du Tribunal sont publiés sur le site Web du TDFP, à l'adresse http://www.psst-tdfp.gc.ca/article.asp?id=3495

État condensé de la situation financière
À la fin de l'exercice (31 mars 2009) (en dollars)

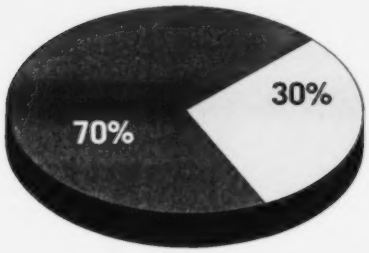
	% de changement	2009	2008
ACTIFS			
Total des actifs	-85%	21 017	129 325
TOTAL	-85%	21 017	146 767
PASSIF			
Total du passif	9%	1 352 178	1 242 452
FONDS PROPRES			
Total des fonds propres	21%	(1 331 161)	(1 095 685)
TOTAL	**-85%**	**21,017**	**146,767**

État condensé de la situation financière
À la fin de l'exercice (31 mars 2009) (en dollars)

	% de changement	2009	2008
DÉPENSES			
Total des dépenses	9%	5 479 579	5 035 238
REVENUS			
Total des revenus	-55%	5	11
COÛT NET DE FONCTIONNEMENT	**9%**	**5 479 574**	**5 035 227**

Diagramme des points saillants en matière de finances

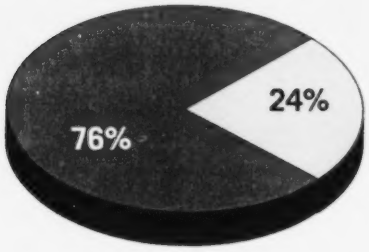
Répartition des dépenses selon les priorités de fonctionnement



- *Services de médiation*
- *Services d'arbitrage*

Selon les états financiers du Tribunal, les dépenses totales se sont élevées à 5,5 M$ en 2008–2009. La majorité des fonds, 3,8 M$, ou 70 %, ont été dépensés pour les services d'arbitrage, tandis que les services médiation ont représenté 1,6 M$ ou 30 % du total des dépenses.

Répartition des dépenses selon le type



- *Autres dépenses de fonctionnement*
- *Salaires et avantages sociaux des employés*

Les dépenses totales du Tribunal se sont élevées à 5,5 M$ en 2008–2009. Quelque 4,1 M$, ou 76 %, ont été consacrés aux salaires et aux avantages sociaux des employés. Les 1,4 M$, ou 24 %, restants ont servi à couvrir les coûts de fonctionnement tels que les coûts de transport, des services professionnels, d'hébergement et des installations pour les audiences et les activités de médiation.